



Numéro 130 — 18 novembre 2025

CSAL SÉANCE du 18 NOVEMBRE 2025

Représentants de l'administration :

Mme DESHAYES, M. JOUVE, MME CARANOBE, Mme CABANE, M ABHAMON,

Représentants des personnels :

CGT – Finances Publiques : M. BRUN (T), M. VEYLET (T)

FO DGFIP : M. MOISSINNAC (T), M. DEJOU (T)

SOLIDAIRES Finances Publiques : M. GRIFFAULT (T), M. LAROUSSINIE (T) MME LAROUSSINIE(T)

M ABHAMON : secrétaire — FO DGFIP : secrétariat adjoint

Mme DESHAYES ouvre la séance à 9h30

1°) Approbation du PV du CSAL du 17/06/2025

Sans observation le PV est approuvé à l'unanimité.

2°) Présentation de la nouvelle méthode d'allocation des emplois (pour information)

Mme CABANE, rappelant les règles budgétaires qui régissent l'évolution des effectifs de la DGFIP et le besoin de réforme des outils et méthode de pilotage (TAGERFIP, MAGERFIP) présente la nouvelle méthode d'allocation des emplois qui remplace à partir de 2026 le TAGERFIP et lui substitue une comptabilisation des Equivalents Temps Plein (ETP) à un instant de référence.

Plusieurs objectifs sont poursuivis :

- rendre la méthode d'allocation des emplois plus équitable, en centrant la méthode sur les critères de charges, enjeux et environnement ;
- actualiser la mesure des charges, des enjeux et de l'environnement afin de répartir les emplois sur cette base ;
- allouer la force de travail réellement disponible (par opposition aux effectifs théoriques) ;
- prendre en compte les temps partiels dans le pilotage des effectifs et simplifier le pilotage en mesurant les emplois et les effectifs dans la même unité (les ETP).

La référence des emplois évoluera au niveau national et local à 3 niveaux :

- les emplois de référence seront exprimés en ETP afin de prendre en compte les temps partiels. La notion d'emplois « pleins » ou « chaises » disparaît ;
- le nombre d'emplois total (en ETP) à répartir entre les directions sera réajusté sur la réalité des effectifs présents à la DGFIP ;
- les emplois (en ETP) seront réalloués entre les directions, en fonction du poids de chaque direction dans la charge nationale et les enjeux sur chacun des métiers et des critères d'environnement.

Les nouvelles enveloppes d'emplois, exprimées en ETP ne sont que de références. Les directeurs conserveront la liberté de faire des ajustements entre familles de services, les enveloppes étant fongibles entre elles, seul le respect de l'enveloppe globale de la direction étant impératif.

Les axes de cette nouvelle méthode d'allocation reposent sur les critères de charges, d'enjeux financiers et socio-économiques qui permettront de faire évoluer la répartition des emplois pour prendre en compte l'évolution des missions.

Pour madame DESHAYES la DDFiP du Cantal a les effectifs équivalents à la charge calculée. Pour elle la DDFiP ne sera pas impactée par la mise en œuvre de la nouvelle allocation des emplois.

Pour les élus CGT cette nouvelle allocation a pour objectif à la fois de répartir la pénurie et de masquer cette pénurie en supprimant la notion d'emplois vacants. Ainsi au 1er septembre 2025, l'effectif du département est de 216 agents, les ETP de 207. Cependant l'effectif au TAGERFIP du Cantal est de 237. Ainsi le tour de magie consiste à faire disparaître 21 emplois vacants et être, pour la direction, à l'effectif.

De plus les critères de charges et d'enjeux risquent d'être plus défavorables pour la DDFiP 15 et constituent un levier pour de nouvelles suppressions.

3°) Tableau de bord de veille sociale – TBVS 2024 (pour information)

Mme CARANOBE présente le Tableau de Bord de Veille Sociale de l'année 2024. L'année 2024 s'est caractérisée par la mise en place d'une nouvelle organisation au niveau de la Direction départementale en phase avec l'aboutissement du NRP sur le terrain. Elle analyse sommairement les éléments de contexte et les indicateurs sociaux liés :

- au nombre de fiche de signalements qui est stable (2022 : 4, 2023 : 3, **2024 : 3** dont 1 concernant un conflit entre collègue) ;
- aux emplois (taux de couverture des emplois en diminution 2022 : 94,15 %, 2023 : 92,85 %, **2024 : 87,58 %**, ce qui traduit un sous-effectif) ;
- aux congés de maladie (le nombre de congés maladie inférieur à 5 jours est en augmentation, 2022 : 73, 2023 : 85 , **2024 : 86**) ; cet indicateur est fréquemment utilisé dans la détection de situation de travail problématique du point de vue des risques psycho-sociaux) ;
- aux congés annuels (le nombre de congés annuels et/ou ARTT mis en CET est en augmentation, 2022 : 1070, 2023 : 1032, **2024 : 1094** ; cet indicateur peut-être un révélateur de dysfonctionnement ou mettre en lumière une surcharge de travail d'occasionner des RPS) ;

- aux écrêtements des horaires variables (le nombre d'écrêtement est en baisse, 2022 : 195, 2023 : 201, **2024 : 122**, le volume horaire écrêté diminue, 2022 : 350, 2023 : 460, **2024 : 321,80** ; ces indicateurs peuvent révéler des dysfonctionnements qui dans le temps sont facteurs de RPS) ;

- au taux de télétravailleur en augmentation (2022 : 77,68 %, 2023 : 51%, **2024 : 53,15 %**) ;

- au taux de rotation des agents (2022 : 5,58 %, 2023 : 21,70%, **2024 : 6,15%**) en 2023 le NRP sur Aurillac a impacté la situation des agents et suscité des mobilités en nombre ;

Cette présentation est complétée d'indicateurs concernant :

- la moyenne d'âge des agents par service qui est globalement stable (2022 : 50,51, 2023 : 50,45, **2024 : 49,22**) ;

- le nombre de demandes de mutations déposées est en augmentation (2022 : 10, 2023 : 18, **2024 : 22** ces demandes de mutation correspondent aux opérations du NRP, à diverses promotions et à la création du SAPF) ;

- le nombre d'emplois non pourvus est en augmentation (2022 : 9, 2023 : 11, **2024 : 12**) ;

M BRUN (CGT) indique une nouvelle fois qu'une présentation globale de ces indicateurs n'est pas satisfaisante. À cette échelle il n'est pas possible de dresser un constat objectif permettant d'identifier une situation à risque et de la traiter.

Il note toutefois que certains services, détectés comme potentiellement en difficulté suite à l'analyse du TBVS, présentent entre 3 à 5 indicateurs sur 11 négatifs, témoignant de difficultés parfois persistantes.

Il s'agit du SIE départemental, du SDIF, du SGC de Mauriac et du PCU.

Cela met en évidence les difficultés d'emploi de ces services.

M JOUVE précise que ce sont des données à analyser avec précaution et que la direction locale connaît parfaitement la situation des services.

M VEYLET (CGT) rappelle que d'autres services ont des problématiques différentes et demande une nouvelle fois que d'autres indicateurs soient analysés : « ancienneté des agents au sein d'un service », « nombre d'arrêts et de jours pour congé maladie ordinaire », « le nombre de mutations déposées et non satisfaites » et « les taux de refus de participation et taux de recours à l'entretien professionnel ». Ceux-ci semblent être des indicateurs plus significatifs.

Mme DESHAYES prend note et propose de retravailler ce sujet après les élections qui auront lieu en décembre 2026.

M. BRUN (CGT) rappelle que le TBVS est un des outils de la préservation de la santé et de la sécurité des agents au même titre que le DUERP ou le baromètre social mais fait remarquer que si les constats sont faits, la direction locale ne met en œuvre aucun réel plan d'action.

Mme DESHAYES concède qu'il y a une difficulté à lier les différents outils de mesure et qu'une méthode locale de prévention des risques serait souhaitable.

4°) Durée et horaires de travail des agents du PCU au 3 place des carmes (pour avis)

Mme CARANOBE indique qu'à suite du déménagement du PCU au 3, place des Carmes, les plages horaires des agents sont amenées à être alignées sur celles du bâtiment.

Le CSAL doit se prononcer sur le positionnement des plages fixes et variables, qui seront ensuite proposées aux agents du PCU pour vote à bulletin secret (plusieurs choix sont possibles) :

Choix1	Choix 1	Choix 2	Choix 3
	7h30-9h30	7h30-9h30	7h15-9h30
	9h30-11h30	9h30-11h30	9h30-11h30
	14h00-16h00	14h00-16h00	14h00-16h00
	16h00-18h30	16h00-19h00	16h00-18h45

Vote pour les trois choix à l'unanimité

5°) Questions diverses

Mme DESHAYES présente la nouvelle répartition des secteurs géographiques des 8 CDL dont les objectifs sont le rééquilibrage des portefeuilles, le maintien de la cohérence territoriale eu égard à la répartition des EPCI et la couverture du secteur médico-social.

Cette réorganisation découle d'une situation d'intérim qui dure et de portefeuille peu équilibrés.

Le résultat devra conduire à la mise en place de 7 CDL en charge des EPCI et des communes et 1 en charge des EHPAD et du Conseil départemental.

Cette réorganisation conduit au recrutement de deux A+, un sur Aurillac Agglo et un sur le médico-social.

Elle souligne par ailleurs l'excellent travail des CDL.

Mme DESHAYES, après échange avec le secrétariat général sur la prévention dans le Cantal, indique :

- que le recrutement d'un médecin du travail pour la région Auvergne est impossible mais qu'une convention avec une association de médecins assurant de l'intérim médical pour les départements de l'Allier et du Puy-de-Dôme pourrait à terme inclure la DDFiP du Cantal ;
- que le Secrétariat Général doit renégocier la répartition du temps d'intervention de l'assistante sociale actuellement en mi-temps afin qu'elle puisse travailler pour la DDFIP 15 ;
- que madame Stéphanie JAVELLE, actuellement en formation, prendra ses fonctions d'ISST au 01/02/26.

Pour M. BRUN (CGT), si la nomination d'une ISST est une bonne nouvelle, les autres solutions sont un pis-aller.

M. VEYLET (CGT) signale qu'un certains nombres de collègues n'ont pas été retenus pour la formation « Gestes qui sauvent » sans aucune explication.

Mme CARANOBE répond que cette formation à Aurillac le 28 novembre est complète, mais que la direction leur a proposé de suivre celle dispensée à Mauriac le vendredi 21 novembre

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00

Les représentants CGT Finances publiques, Patrice BRUN, Laurent VEYLET